

TEMPS DE TRAVAIL Charge de travail excessive – Défaut d'enregistrement des horaires de travail
– 1° Paiement des heures supplémentaires – 2° Suicide – Indemnités des ayants-droit – Chefs de préjudice – Atteintes à la vie privée et familiale – Compétence prud'homale.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE VERSAILLES (Industrie – Département) 15 mai 2012

D. contre SAS Renault

Monsieur D. a été engagé par la Société Renault le 1^{er} juillet 1992 en qualité de dessinateur concepteur. Il exerçait en dernier lieu les fonctions de pilote fonction démarrage au Technocentre de Guyancourt. Au vu des pièces produites, sa rémunération brute mensuelle moyenne était de 3 331,18 euros.

Monsieur D. s'est suicidé le 16 février 2007. Le 9 mars 2010, le Tribunal des affaires de la Sécurité sociale, saisi par son épouse, Madame D., a reconnu le caractère professionnel du suicide, décision confirmée par un arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 9 juin 2011.

Parallèlement, Madame D., en qualité d'ayant droit de Monsieur D., a saisi le Conseil de prud'hommes pour lui demander le rappel d'heures supplémentaires et des dommages et intérêts.

Le bureau de conciliation, pour permettre au bureau de jugement de comprendre et vérifier le système du contrôle d'accès du personnel et le système auto-déclaratif des heures supplémentaires, a ordonné le renvoi devant les conseillers rapporteurs, lesquels ont accompli leur mission le 3 mai 2010 en se rendant au Technocentre de Renault. Ils ont déposé leur rapport, à la suite de quoi le Conseil s'est mis en départage de voix.

(...) Madame D. expose que son mari, qui était un salarié très apprécié de ses collègues et de sa hiérarchie, a subi un accroissement de stress et de fatigue à compter du mois de septembre 2006, qui s'est ensuite aggravé.

Elle fait valoir : - que les manquements de l'employeur pour la période antérieure à l'accident du travail ouvrent droit à une réparation autonome ; - que le respect de la vie privée et familiale

est garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme ainsi que par divers textes communautaires qui ont une valeur juridique contraignante et que les juridictions prud'homales sont tenues d'appliquer ; - que des directives communautaires ayant pour but, notamment, de protéger les travailleurs contre une durée de travail excessive ont été transposées en droit interne et lient le juge français ; - que la CJCE a jugé que l'employeur est tenu de veiller activement à ce que les périodes minimales de repos soient effectivement respectées ; - que de nombreuses normes internationales tendent elles aussi à ce que puissent être conciliés les conditions de travail et l'exercice d'une vie privée et familiale ; enfin cet équilibre figure, en droit interne, dans le Préambule de la Constitution et le Conseil constitutionnel a expressément érigé le droit de mener une vie familiale normale en droit constitutionnel.

Elle rappelle que le Code du travail met à la charge de l'employeur des obligations très précises en matière de contrôle du temps de travail de ses salariés, quelles que soient les modalités adoptées, les documents permettant de comptabiliser le temps de travail devant être mis à disposition de l'inspecteur du travail, y compris dans le cas d'horaires individualisés.

Elle prétend que, contrairement à ce que soutient la Société Renault, Monsieur D. travaillait en dehors de l'horaire collectif et relevait donc d'un horaire individualisé, soumis à une stricte procédure de contrôle ; qu'en toute hypothèse, l'existence d'un horaire collectif ne décharge aucunement l'employeur de son obligation de contrôle de la durée du travail et fait valoir qu'en l'espèce, les salariés avaient libre accès au site, sans aucun contrôle, de 5 h 30 à 22 h 30. Aussi considère-t-elle que la Société Renault n'a pas assuré l'effectivité du droit à une vie familiale normale, avec des conditions de travail équitables.

Elle explique qu'à partir de juin 2006, les charges de travail de Monsieur D. se sont accumulées ; qu'il devait assumer les fonctions d'un ingénieur démissionnaire, sans qu'il l'ait demandé, tout en suivant une formation de passage au niveau cadre, situation parfaitement connue de ses collègues, auprès desquels il s'était plaint à de nombreuses reprises, et de sa hiérarchie qui ne s'est pas interrogée sur le transfert de charges ; elle souligne qu'il s'agissait d'un niveau de responsabilité supérieur par rapport à ses fonctions habituelles, générant un surcroît de stress renforcé par le discours interne dramatisant de l'entreprise.

Elle fait valoir :

- que l'enquête a établi que Monsieur D., qui était soumis au régime des 35 heures, avec auto-déclaration des heures supplémentaires, n'en a déclaré aucune ;

- que les mois de septembre à décembre 2006 ne figurent pas dans le tableau des heures d'entrée et de sortie du site, alors que cette période a été encore plus dure que celle de janvier et février 2007, où son temps de travail était d'au moins 9 à 10 heures par jour.

Elle ajoute qu'à ce temps de travail excessif, il faut rajouter les temps de transport à Sandouville et sur d'autres sites de la région parisienne, et ce 2 ou 3 fois par semaine à raison de 4 heures aller-retour ;

- que l'inspecteur du travail a constaté, à la lecture des badgeages d'entrée et de sortie de Sandouville des dépassements de la durée maximale quotidienne ;

- que le Tribunal des affaires de la Sécurité sociale a également relevé dans son jugement que le temps de travail de Monsieur D., en qualité de technicien, n'était pas respecté et que ses horaires n'étaient pas contrôlés ;

- que cela a également été constaté par les conseillers rapporteurs, qui ont relevé que, pour les 9 jours passés à Sandouville, 5 dépassent le temps moyen journalier.

Elle considère que sa hiérarchie lui reproche de façon éhontée de ne pas être resté le soir à l'hôtel et ajoute qu'il travaillait en outre

chez lui le soir à son domicile.

Elle reproche à la Société Renault d'avoir entretenu une confusion, dans l'esprit des salariés, entre ETAM au forfait et forfait-jour, notion qui ne s'applique qu'aux ingénieurs et cadres, et que le système d'auto-déclaration d'heures supplémentaires est ainsi faussé par la dénomination ETAM au forfait.

Elle prétend que le relevé de badgeage, qui aurait permis, *a minima*, de déterminer l'amplitude de travail de Monsieur D., a été abusivement détruit par la Société Renault, alors que ces relevés peuvent être conservés au-delà de trois mois.

Elle souligne que l'inspectrice du travail a pu relever que la durée du travail n'était pas décomptée au sein de l'entreprise, encourageant ainsi les dérives graves et organisant à son profit le dépassement de la durée de travail, le fait de ne pas compter ses heures étant une règle non écrite, ce qui a d'ailleurs été relevé par les experts de Technologica mandatés par le CHSCT.

Elle considère que ces manquements de l'employeur aux obligations imposées par les textes internationaux, communautaires et nationaux sont avérés, qu'ils ont privé Monsieur D. de son droit à une vie familiale normale, de son droit d'articuler vie familiale et vie professionnelle, de bénéficier de conditions justes et équitables de travail, de son droit au repos et aux loisirs. Elle sollicite sa condamnation à lui payer, en réparation du préjudice ainsi subi par Monsieur D., une somme de 30 000 euros.

Elle demande, en outre, le paiement des heures supplémentaires effectuées en janvier et février 2007 au vu de la badgeuse, soit une somme globale de 1 036,07 euros, outre les congés payés afférents, ainsi qu'une somme de 248,81 euros, outre les congés payés afférents, au titre du repos compensateur, et ce sans même tenir compte des heures de roulage effectuées pour se rendre à Sandouville.

Ille demande également que lui soit allouée une somme de 5 000 euros au titre de la perte de chance d'avoir pu bénéficier du paiement d'heures supplémentaires pour la période antérieure à janvier 2007, la Société ayant manqué à ses obligations à cet égard en s'abstenant de produire les documents qui auraient permis de décompter les heures supplémentaires et interdit ainsi de fait tout paiement à ce titre pour cette période ; elle considère que cette indemnisation est parfaitement admissible sur le fondement des dispositions de l'article 1147 du Code civil.

Elle sollicite une somme de 23 815,86 euros au titre du travail dissimulé, dès lors que la Société Renault ne pouvait ignorer l'amplitude de travail de Monsieur D., compte tenu de sa charge de travail.

(...)

La Société Renault, soulève, en premier lieu, l'irrecevabilité de la demande de Madame D. relative à la violation des normes garantissant le respect du droit à une vie familiale normale, ce tribunal devant, selon elle, se déclarer incompétent au profit du TASS ; elle rappelle que, selon les dispositions de l'article L. 431-1 du Code de la Sécurité sociale, l'accident du travail fait l'objet d'une indemnisation forfaitaire et qu'aucune action en réparation ne peut être exercée, conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit ; qu'en l'espèce, il a été reconnu par les juridictions compétentes que l'accident de Monsieur D. devait être pris en charge par la législation des accidents du travail ; que Madame D. a demandé d'être indemnisée pleinement de son préjudice, si bien qu'en application des principes législatifs et de la jurisprudence de la Cour de cassation, elle ne peut demander à la juridiction prud'homale la réparation du prétendu manquement de l'employeur à son obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité de Monsieur D..

Subsidièrement, elle affirme que l'unique fonction de Monsieur D., à partir de septembre 2006, a été celle de « pilote

fonction démarrage » (PFD), poste qu'il a accepté et qu'il ne cumulait absolument pas avec sa fonction antérieure, ni avec sa formation nécessaire à sa formation diplômante, qu'il avait obtenue en juillet 2006, ainsi qu'en attestent ses supérieurs hiérarchiques ; elle ajoute qu'il résulte des déclarations de ces mêmes supérieurs que le poste de PFD ne représentait pas en soi une charge excessive, n'étant que la phase aval de celle qu'il avait déjà effectuée en septembre 2006 et qui pouvait raisonnablement être accomplie durant son temps de travail hebdomadaire ; qu'aucune pression n'était exercée par la hiérarchie, comme l'ont admis ses collègues, ce qui ressort également de l'enquête de la CPAM ; elle explique qu'il est possible que Monsieur D. ait eu le sentiment que ce poste représentait une charge de travail plus importante que dans ses précédentes fonctions, mais que son ressenti n'a pas valeur de faits objectifs.

(...)

Elle affirme que Monsieur D. n'avait pas fait part de ses difficultés à ses responsables ; qu'il ressort des différentes pièces produites que la hiérarchie a toujours été à l'écoute, qu'elle ne lui a pas imposé une charge de travail excessive et qu'il ne peut donc lui être reproché de ne pas avoir respecté le droit à la vie privée et familiale, garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

Elle précise qu'avait été instauré un forfait de rémunération par accord du 15 janvier 1996, visant à indemniser les variations journalières ou hebdomadaires que pouvait induire l'activité des ETAM, système qui a été abandonné à compter du 1^{er} septembre 1999 ; que, désormais, le seul système de forfait mis en œuvre au sein de la Société est le forfait annuel en jours dont seuls bénéficiaient les ingénieurs et cadres, le statut d'ETAM au forfait correspondant à une simple classification, précisément celle de Monsieur D., lequel n'était donc en aucun cas soumis à une durée de travail forfaitaire.

Elle fait valoir que l'intéressé travaillait selon les horaires affichés dans l'entreprise, d'une amplitude horaire pour l'ensemble des salariés de 8 heures 48 minutes, et qu'il s'agit donc bien d'un horaire collectif, comme l'a admis l'inspecteur du travail. Elle prétend que ces horaires ne peuvent être qualifiés d'individualisés, lesquels sont composés d'une plage fixe, obligatoire pour tout le personnel, et de plages mobiles durant lesquelles les salariés peuvent choisir leur temps d'entrée et de sortie, permettant des reports d'heure d'une semaine sur l'autre, sans effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Elle ajoute que les horaires, affichés au sein du Technocentre, imposant à chaque salarié une heure de sortie en fonction de son heure d'arrivée, sont des horaires collectifs aménagés n'obligeant pas l'employeur à un décompte individuel.

Selon elle, Monsieur D. était donc un ETAM soumis à l'horaire collectif quotidien de 8 heures et 48 minutes, incluant les pauses, lequel correspond à la durée moyenne de présence de l'intéressé sur le site durant la période du 31 janvier au 14 février 2007, à savoir 8 heures 58 minutes. Elle relève que les conseillers rapporteurs ont confirmé le système d'auto-déclaration des heures supplémentaires accomplies hors de l'horaire collectif, mais que Monsieur D., à l'inverse des salariés travaillant sur son secteur n'a fait aucune déclaration.

(...)

SUR CE LE TRIBUNAL :

Sur la compétence du Conseil de prud'hommes

Aux termes des dispositions de l'article L. 1411-1 du Code du travail, le Conseil de prud'hommes règle les différends qui s'élèvent à l'occasion du contrat de travail, notamment ceux qui concernent l'exécution du contrat de travail.

L'action de Madame D., en tant qu'ayant droit de

son époux décédé, n'a pas pour objet de faire sanctionner un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat et d'obtenir la réparation du préjudice résultant de l'accident du travail, qui fait l'objet d'une procédure distincte.

Ses demandes sont de la compétence du Conseil de prud'hommes, en ce qu'elles visent à obtenir le paiement d'heures supplémentaires accomplies par Monsieur D. avant son décès et des dommages et intérêts en réparation des atteintes à la vie privée et familiale engendrées par une charge de travail excessive.

Sur les horaires de travail

Selon les dispositions des articles L. 3171-1 et D. 3171-1 du Code du travail, lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, ainsi que les heures et la durée des repos ; aucun salarié ne peut être employé en dehors de cet horaire, sous réserve des dispositions relative aux heures supplémentaires.

Lorsque les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif affiché, leur durée du travail est enregistrée quotidiennement et fait l'objet d'une récapitulation hebdomadaire.

Selon les dispositions du Code du travail applicables en 2007, des accords collectifs peuvent prévoir un aménagement des horaires, notamment par la mise en place de conventions de forfaits de temps de travail, hebdomadaires ou mensuels, en heures ou en jours.

Il ressort des pièces produites que, si des horaires de travail étaient effectivement affichés sur l'établissement de Guyancourt, ils comportaient 7 plages horaires différentes, prévoyant de heures de départ en fonction des heures d'arrivée, selon l'amplitude indiquée par la Société Renault, soit 8 heures 48 minutes ; à supposer, comme le prétend la Société, que ces horaires puissent être qualifiés d'horaires collectifs « aménagés » et non d'horaires individualisés, ces horaires ne s'appliquaient pas à Monsieur D., ainsi que cela ressort des déclarations de ses supérieurs hiérarchiques lors de l'enquête pénale : « travaillait selon son activité. Les horaires de son contrat de travail, je ne le sais pas précisément, mais, chez Renault, nous avions et nous avons toujours une grande souplesse horaire, à savoir que le site était ouvert sur une certaine période horaire et, ensuite, les gens venaient travailler selon les besoins de l'activité » (Monsieur M., N+1 de Monsieur D.) ; « Monsieur D. était un ETAM, son régime horaire était celui des 35 heures en forfait mensuel, mais je ne sais pas quelle plage horaire avait été retenue le concernant » (Madame L., N+2 de Monsieur D.) ; « Pour les ETAM, ils ont un badge, mais c'est un contrôle d'entrée, ce n'est pas une pointeuse. Les horaires se font par accord entre la direction et l'employé, par la déclaration individuelle, un imprimé qui s'appelle DIDET, qui est vérifié par la hiérarchie et qui valide les heures supplémentaires » (Monsieur O., directeur du Technocentre à compter d'avril 2007).

Les témoignages recueillis par le cabinet Technologica et les déclarations des collègues de Monsieur D. lors de l'enquête confortent cette analyse d'une organisation du travail de Monsieur D. incompatible avec un horaire collectif rigide, même « aménagé », et incompatible également avec une déclaration individuelle d'heures supplémentaires ; il faut, en effet, rappeler que les horaires collectifs impliquent qu'aucun salarié ne peut

être occupé en dehors desdits horaires sauf un besoin urgent d'heures supplémentaires ou une dérogation permanente qui doit pouvoir être définissable.

Sur les heures supplémentaires

Selon les dispositions de l'article L. 3171-4 du Code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, le juge formant sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande.

Il résulte des éléments ci-dessus que les horaires de travail de Monsieur D. ne pouvaient pas être contrôlés, dès lors que les horaires collectifs, qui ne correspondaient pas à son organisation de travail, n'étaient jamais respectés et que le système de déclaration des heures supplémentaires était inadapté ; aussi l'argumentation de la Société Renault, selon laquelle Monsieur D. n'avait déclaré aucune heure supplémentaire, ne peut être retenue.

Pour la seule période du 8 janvier au 11 février 2007, les relevés de badgeage de présence sur le site correspondants font apparaître des dépassements d'horaire systématiques, à l'exception de la semaine du 22 janvier, l'intéressé n'ayant travaillé qu'une heure ce jour-là en raison d'un problème de santé.

La Société Renault prétend que ces dépassements étaient très limités (de une heure à 4 heures, selon le tableau qu'elle a établi), au motif que le temps de déjeuner et de pause, soit 1 heure 20 minutes par jour, ne doit pas être comptabilisé.

Il convient toutefois de rappeler que les temps de pause et de repas ne sont pas mentionnés sur les horaires qu'elle a produits, alors qu'il s'agit d'une obligation légale résultant des textes du Code du travail ci-dessus rappelés ; l'inspecteur du travail relève d'ailleurs, à cet égard, que « *cette absence de décompte ne permet pas non plus de vérifier que les salariés bénéficient de leur repos quotidien et hebdomadaire contrairement à la législation applicable en la matière* » ; et il ressort des dépositions recueillies lors de l'enquête pénale que la pratique des plateaux-repas au cours des réunions était courante, sinon habituelle.

Dès lors, elle n'est pas en mesure de justifier des heures effectivement accomplies par Monsieur D. et il convient, en conséquence, de faire droit à la demande de Madame D. au titre des heures supplémentaires et du repos compensateur.

Sur la perte de chance d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires

Les dispositions de l'article L. 3171-4 ci-dessus excluent la possibilité de réparer une perte de chance de prouver le nombre d'heures supplémentaires ; Madame D. doit donc être déboutée de la demande qu'elle a formée de ce chef, y compris sur le fondement de l'article 1147 du Code civil, les conditions relatives au caractère actuel et certain de la perte de chance n'étant pas remplies. Quant à l'absence de contrôle des horaires de travail, le préjudice qu'elle allègue n'est pas distinct de celui dont elle demande déjà réparation au titre du manquement de l'employeur à ses obligations imposées par les textes nationaux, communautaires, européens et internationaux.

Sur le travail dissimulé

Selon les dispositions de l'article L. 8221-52 du Code du travail, est réputé travail dissimulé, notamment, le

fait de mentionner intentionnellement sur un bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli ; pour inadapté qu'il ait été à l'organisation du travail de Monsieur D., le système auto-déclaratif des heures supplémentaires mis en place par la Société Renault, utilisé par plusieurs salariés de la même direction, démontre que le non-paiement des heures supplémentaires n'était pas intentionnel de la part de la Société.

Madame D. devra donc également être déboutée de ce chef de demande.

Sur les manquements de l'employeur à ses obligations

Le droit de mener une vie familiale normale est reconnu par le Conseil constitutionnel et, en vertu des dispositions de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme, toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale.

Il est constant que Monsieur D. avait entamé un processus d'admission à une formation diplômante dans l'objectif d'accéder au statut cadre ; que, depuis septembre 2006, il occupait le poste de « pilote fonction démarrage », lequel était une mise en situation de cadre ; que ce poste nécessitait des déplacements hebdomadaires à raison de deux à trois jours par semaine à l'usine de Sandouville ; que c'est manifestement à partir de cette date, selon les éléments de l'enquête, que Monsieur D. a eu un surcroît de travail, ou en tout cas un sentiment de pression qui l'a amené à dépasser ses horaires, à se laisser envahir par son travail, y compris à domicile selon les déclarations de sa femme et de ses collègues ; cette situation a été aggravée par la nécessité dans laquelle il s'est trouvé, pour préserver sa vie familiale, de faire quatre heures de trajet par jour lorsqu'il travaillait à Sandouville, au lieu de rester sur place à l'hôtel.

Si les parties s'accordent à reconnaître que Monsieur D. n'était pas officiellement sous le régime conventionnel du forfait, permettant de faire varier le nombre d'heures de travail en fonction de la charge de travail et réservé chez Renault aux cadres et ingénieurs, force est de constater qu'en pratique, Monsieur D. disposait d'une réelle autonomie dans l'organisation de son travail, sans aucun contrôle ni de ses horaires, ni de sa charge de travail ; or, il convient de rappeler que, dans une telle situation (convention de forfait-jours), l'employeur est tenu d'organiser avec le salarié un entretien individuel annuel portant sur l'organisation de son travail, l'amplitude de ses journées, sa charge de travail. Certes, il ressort notamment de l'audition de son supérieur hiérarchique qu'ils avaient des entretiens fréquents sur le travail à accomplir, les objectifs à atteindre et que Monsieur D. lui faisait part de ses difficultés ; il reste que ces entretiens n'avaient pas le caractère officiel qui aurait pu lui permettre de formaliser sa difficulté à concilier sa vie familiale et sa charge de travail.

En s'abstenant ainsi de mesurer la charge de travail de Monsieur D. à une époque où il était particulièrement exposé à un dépassement d'horaires, compte tenu de sa mise en situation pour accéder au statut cadre, la Société Renault a contrevenu à ses devoirs qui lui imposent, notamment en vertu des principes constitutionnels et en application de la Convention européenne des droits de l'Homme, de s'assurer que la vie personnelle et familiale de ses salariés est préservée.

Le préjudice subi par Monsieur D., strictement circonscrit au seul non-respect de sa vie privée et familiale pendant la période de septembre 2006 à février 2007, sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 5 000 euros.

Les intérêts dus sur les indemnités allouées seront capitalisés dans les conditions prescrites par l'article 1154 du Code civil.

Il convient d'ordonner l'exécution provisoire, nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

Il serait inéquitable que Madame D. conserve à sa charge l'intégralité des frais irrépétibles qu'elle a dû engager dans la procédure et il lui sera alloué une somme de 1 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par ces motifs :

Rejette l'exception d'incompétence.

Reçoit Madame D., venant aux droits de son époux décédé, Monsieur D., en ses demandes.

Dit que la Société Renault doit lui payer les sommes suivantes :

1 036,74 euros au titre des heures supplémentaires et les congés payés afférents ;

248,81 euros au titre du repos compensateur et les congés payés afférents ;

5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect du droit à la vie personnelle et familiale ;

1 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Ordonne l'exécution provisoire.

(M^{me} Nemoz, prés. – M^{es} Boussard-Verrecchia, Pola, av.)

Note.

Si le temps de travail a toujours été l'objet d'une source importante de contentieux (qualification et détermination du temps de travail effectif, rémunération et, plus récemment, problématique des forfaits-jours) plusieurs décisions récentes sont venues mettre en lumière à quel point il était possible de s'emparer du droit européen pour faire sanctionner les atteintes faites aux salariés par la sujétion à des charges de travail trop importantes (1).

L'intérêt de la décision rendue par la formation de départage du Conseil de prud'hommes de Versailles, dans le cadre d'une affaire mettant en cause une nouvelle fois Renault à l'un de ses salariés, qui a dramatiquement mis fin à ses jours en raison d'une surcharge de travail (1 bis), réside notamment dans l'indemnisation de catégories particulières de préjudice qui doit sans doute constituer, pour tous les défenseurs des salariés, une piste importante de réflexion.

Le Conseil de prud'hommes de Versailles a notamment estimé que l'obligation pour l'employeur de mesure et

de contrôle de la charge de travail n'était pas limitée aux dispositions applicables au salarié en forfait-jours (I) et que le préjudice résultant de la méconnaissance de cette obligation liée au respect de la vie personnelle et familiale peut être indemnisé par le Conseil de prud'hommes (II).

I. Le contrôle de la charge de travail, une obligation applicable pour tous les salariés

Bien au-delà des questions du forfait-jours, l'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation, le 29 juin 2011, a rappelé que le droit pour les travailleurs à une durée de travail acceptable, un repos quotidien et la préservation de leur santé était un droit fondamental, inscrit au plus haut niveau de la hiérarchie des normes (2).

Si les salariés sont employés dans le cadre d'un forfait-jours, il appartient à l'employeur de respecter scrupuleusement les dispositions de l'accord collectif leur permettant de s'assurer que la charge de travail reste correcte.

Si les salariés ne sont pas soumis au forfait jour, il appartient, en vertu des articles L. 3171-1 et D. 3171-1 du Code du travail (sans doute trop peu utilisés), à l'employeur d'afficher un horaire, lorsque les travailleurs sont employés dans le cadre d'un horaire collectif, ou de permettre aux salariés d'exercer un contrôle effectif sur leurs horaires en cas de temps de travail individualisé.

Bien souvent, ces dispositions ne sont pas respectées, occasionnant ainsi le contentieux.

Dès lors que l'employeur ne respecte pas cette obligation, laissant ainsi la possibilité (théorique, encore que...) pour le salarié de travailler indéfiniment sans respect de sa santé, cela ouvre nécessairement droit à sanction et, le cas échéant, à paiement des heures supplémentaires sur le seul décompte présenté par le salarié (3). En effet, il est particulièrement irritant d'entendre les employeurs se prévaloir de leur propre turpitude lorsqu'un salarié leur présente des éléments de nature à étayer leurs demandes en heures supplémentaires, en se contentant simplement de dire que le relevé est insuffisamment précis, alors qu'eux-mêmes ont délibérément évité de contrôler les horaires de travail, en violation des dispositions applicables... voire conçoivent des obstacles juridiques à l'établissement de telles heures (4).

Le fondement de la décision des juges versaillais est solide : l'obligation de contrôle de la charge de travail est

(1) J. Pélessier, E. Dockès, G. Auzero, *Droit du travail*, 27^e éd., 2012, Précis Dalloz, § 843.

(1bis) Sur les aspects de Sécurité sociale, on se reportera à : S. Ginon et F. Guiomard « Le suicide peut-il constituer un risque professionnel » Dr. Ouv. 2008, p. 367 ; A. Chirez et C. Expert « Suicide et accident du travail », Dr. Ouv. 2007, p. 258.

(2) Pourvoi 09-71.107 ; v. les obs. de E. Richard, Dr. Ouv. 2011, p. 723, ainsi que les actes du colloque du SAF, Dr. Ouv. mars 2012, not. A. Lyon-Caen, M. Bonnechère, S. Baradel ; déjà dans le même sens Soc. 8 juin 2011, 09-67.051, Dr. Ouv. 2011, p. 684, n. F. Meyer.

(3) Soc. 25 mai 2011, 10-12.200, Dr. Ouv. 2011 p. 741 ; Soc. 10 mars 2009, 07-44.092, Dr. Ouv. 2009, p. 456, n. P. Rennes.

(4) Soc. 16 mai 2011, p. 11-14.580, Dr. Ouv. 2012, p. 602.

une obligation de portée générale, le non-respect de celle-ci par l'employeur justifie de faire droit aux demandes des salariés en paiement d'heure supplémentaire sur la foi de leur décompte, même unilatéralement établi (5).

Au-delà de la problématique du temps de travail, cette décision nous interpelle également sur la réparation du préjudice, trop peu souvent sollicité devant la juridiction prud'homale.

II. Vers une indemnisation plus conforme au préjudice réellement subi ?

Pendant longtemps, on a pensé que la limite de compétence en matière de réparation de préjudice devant la juridiction prud'homale était posée aux frontières du licenciement abusif, des heures supplémentaires et des rappels de salaire (6).

En premier lieu, il convient de rappeler que, si le salarié est victime d'une infraction pénale dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, il peut, après avoir fait juger, par la juridiction répressive, l'existence de l'infraction pénale, en réclamer ensuite l'indemnisation devant le Conseil de prud'hommes (travail dissimulé, harcèlement moral, etc...).

Si la distinction qu'il y a lieu aujourd'hui de faire entre la compétence du Tribunal des affaires de Sécurité sociale et la compétence prud'homale est bien entendue toujours d'actualité (7), une approche exacte des textes délimitant les compétences du TASS et du CPH ont amené les juges versaillais à indemniser le préjudice causé au salarié par l'employeur à titre de dommages et intérêts pour non-respect du droit à la vie personnelle et familiale.

En effet, il ne s'agissait pas là d'empiéter sur les dispositions des articles L. 452-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale, mais d'indemniser, dans les limites de la compétence prud'homale, le préjudice résultant d'un manquement par l'employeur à ses obligations, manquement qui ne fait pas l'objet d'une réparation spécifique par une autre juridiction.

Dans l'espèce rapportée, il a été donné une portée générale à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme relatif à la protection de la vie familiale. On sait à présent que cet article peut être directement invoqué devant les juridictions françaises, ce qui permet ici au juge, d'allouer la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts, conséquence logique des

horaires imposés à un salarié qui ne lui permettaient pas d'avoir une vie familiale normale.

L'article L. 452-3 du Code de la Sécurité sociale ne doit pas s'entendre strictement et le salarié peut ainsi solliciter l'indemnisation des frais d'aménagement du domicile et d'adaptation du véhicule nécessités par l'état de la victime (8).

De même, il a été jugé qu'il n'y avait pas de cumul d'indemnisation, puisque la Cour de cassation autorise le salarié à solliciter devant la juridiction prud'homale l'indemnisation du préjudice résultant d'un licenciement fondé sur une inaptitude, causée par une faute inexcusable de l'employeur (9) ou, par exemple, l'indemnisation du préjudice lié à la perte des droits à la retraite, non indemnisé par le TASS (10).

Par l'intermédiaire de son ayant droit, le salarié de Renault a pu obtenir l'indemnisation d'une partie du préjudice résultant des répercussions sur sa vie familiale des conditions de travail (10 bis).

Ce raisonnement pourrait être transposé à d'autres manquements de l'employeur à ses obligations. Ainsi, un paiement tardif par l'employeur des salaires ne porte-t-il pas atteinte au droit fondamental pour le salarié qu'est le droit à la santé si ce dernier ne peut s'acquitter des frais inhérents aux soins ? De mauvaises conditions de travail ne génèrent-elles pas un stress qui nuit également à sa vie familiale ?

C'est bien là, entre autres, l'apport de cette décision et les défenseurs des salariés doivent pouvoir faire juger devant d'autres juridictions, que les violations du Code du travail peuvent être à l'origine de préjudices d'ordre extra-patrimonial, même si la réparation, elle, ne sera sans doute toujours que pécuniaire...

Paul Cao, Avocat au Barreau d'Angers

(5) Récemment Soc. 11 juillet 2012, n°10-28.358.

(6) Ces éléments, pour classiques qu'ils soient, n'étant pas sans poser des difficultés : M. Keller « Les principes du droit civil de la réparation de l'entier préjudice appliqués aux rapports de travail » Dr. Ouv. 2011, p. 234.

(7) V. obs. F. Meyer sous Soc. 30 sept. 2010, p. 09-41.451, Dr. Ouv. 2010, p. 662 et A. Olivier sous CA Paris 1er décembre 2011, Dr. Ouv. 2012, p. 294.

(8) Civ. 2^e, 30 juin 2011, n°10-19.475.

(9) Soc. 26 janvier 2011, n°09-41.342.

(10) Soc. 26 octobre 2011 n°10-20.991 ; comp. Soc. 30 sept. 2010, préc.

(10 bis) Insistons sur la caractère partiel de l'indemnisation obtenue : à ce tarif là, les employeurs pourront continuer allègrement de violer la législation sur le temps de travail...